

Institutionen för etnologi, religionshistoria
och genusvetenskap

Plan för arbete med arbetsmiljö och lika villkor, ERG, 2024–2025

Denna plan för arbete med arbetsmiljö och lika villkor är utarbetad av prefekt och ställföreträdande prefekt i samverkan med institutionens jämställdhets- och jämlikhetsansvarige, skyddsombud, ERG:s ledningsgrupp samt representanter för studenter, doktorander, TA-personal och lärare/forskare i RalvERG. Planen är en revidering av en tidigare version som fastställdes av institutionsstyrelsen för ERG 2021-05-27. Revideringen fastställdes av institutionsstyrelsen för ERG 2024-02-29. Planens tidsmässiga omfattning samt tidpunkten för dess fastställande förklaras av de särskilda förutsättningar som beskrivs i nästkommande avsnitt.

Allmänna utgångspunkter för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor

Stockholms universitet ska vara ett universitet med en god, säker och hållbar arbetsbetsmiljö med lika villkor för alla, vilket innebär att också ERG ska genomsyras av dessa värden och mål. I Stockholms universitets senaste ”Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy” formuleras detta bland annat på följande vis:

Stockholms universitet vill med sitt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete skapa en trygg och inspirerande miljö att arbeta och studera i. Det förutsätter att alla chefer, medarbetare och studenter aktivt deltar och tillsammans skapar en inkluderande arbets- och studiemiljö. *Lika villkor* är ett samlingsbegrepp för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare och studenter oavsett kön, könsöverskridande identitet

eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

(<https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/arbetsmilj%C3%B6-och-h%C3%A4lsa/arbetsmilj%C3%B6-och-lika-villkorspolicy-1.464030>)

SU arbetar sedan juni 2015 integrerat med dessa frågor i det som kallas Ralv, Rådet för arbetsmiljö och lika villkor, där också miljöfrågorna sedan 2017 ingår. Även ERG har denna struktur på sitt arbete och har ett lokalt Ralv. RalvERG möts en till två gånger per termin.

Denna plan innehåller ERG:s arbete med dessa frågor. Den utgår från de olika policydokument kring arbetsmiljö och lika villkor som finns på universitet och har valt att prioritera några områden som RalvERG funnit särskilt viktiga och med fokus på förebyggande arbete.

Arbete med en säker hållbar arbetsmiljö och lika villkor och möjligheter bidrar till och skapar fortsättningar för ERG:s strategiska målsättningar. Vi ska vara en institution som tillvaratar resurser, underlättar för anställda att kombinera förvärvsarbete och privatliv, och där vi bemöter varandra med respekt och likvärdighet. Tid för möten, seminarier och undervisning ska i möjligaste mån förläggas mellan 09.00 och 16.00. Diskriminering och trakasserier är oacceptabla och ska inte förekomma, se vidare:

<https://www.su.se/medarbetare/anst%C3%A4lld/arbetsmilj%C3%B6-lika-villkor/trakasserier-sexuella-trakasserier-och-kr%C3%A4nkandes%C3%A4rbehandling-1.565648>

Styrdokument och lagstiftning som ligger till grund för arbetet



Arbetet med arbetsmiljö och lika behandling styrs av gällande lagstiftning om arbetsmiljö respektive diskrimineringslagen. Dessa lagar finns tillgängliga via följande länkar:

Arbetsmiljöverkets sida om lagar och andra regler om arbetsmiljö:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/>

Diskrimineringslagen: <https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

Utöver dessa lagar finns ett antal föreskrifter (AFS). En förteckning över dessa finns tillgängliga via denna länk: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/>

Arbetsmiljöverkets ([av.se](https://www.av.se)) respektive Diskrimineringsombudsmannens ([do.se](https://www.do.se)) hemsidor tillhandahåller därtill bland annat broschyrer, kunskapssammanställningar, blanketter, arbetsverktyg samt tips och råd.

I föreskrifterna om systematiskt arbete med arbetsmiljö och lika villkor slås det fast att varje arbetsgivare ska ha rutiner för sitt arbetsmiljöarbete och tydliga handlingsplaner för arbetsmiljöförbättrande åtgärder.

Arbetet med såväl arbetsmiljö som lika villkor ska bedrivas förebyggande och följa en modell som innefattar att undersöka förhållandena, riskbedöma och analysera, fastställa åtgärder samt följa upp och utvärdera.

Utöver lagstiftning på området har universitetet också ett stort antal internt styrande dokument, t.ex. policyer, anvisningar och rutinbeskrivningar för arbetsmiljöarbetet. Övergripande styrdokument för universitetet finns samlade på Medarbetarwebben: <https://www.su.se/medarbetare/organisation-styring/styrdokument-regelboken/arbetsmiljo%3%B6-och-h%3%A4lsa>

Arbetet för en god arbetsmiljö bidrar till och skapar förutsättningar för ERG:s strategiska målsättningar. ERG ska verka för att skapa och vidmakthålla en fysisk miljö som är tillgänglig med fungerande arbetsplatser och tillgång till de hjälpmedel som behövs för att utföra arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. ERG ska också verka för att skapa en kreativ och trygg psykosocial arbetsmiljö, en välkomnande miljö där alla känner sig sedda och uppskattade och får möjlighet att utvecklas och bidra. Verksamhetens mål är att alla ska kunna vara delaktiga i skapandet av en arbetsmiljö där ERG kan uppfylla sina uppdrag inom forskning, utbildning och samverkan.

Systematiskt och löpande arbete med arbetsmiljö och lika villkor vid ERG

Arbetet med arbetsmiljö och lika villkor ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet för anställda och studerande vid institutionen. Att skapa en god och inkluderande arbetsmiljö är en gemensam angelägenhet för institutionens alla medarbetare, oberoende av till exempel befattning och anställningsform. Frågor som rör jämställdhet, lika villkor och arbetsmiljö diskuteras och behandlas löpande för att bli en naturlig del av verksamheten. Planen revideras vartannat år, och justeras däremellan vid behov. Ett särskilt stort ansvar för arbetet åvilar prefekt, medarbetare i ledande befattningar, institutionens ansvariga för jämställdhet och lika villkor samt skyddsombud och RalvERG.

För att skapa en inkluderande, tillgänglig, kreativ och stimulerande arbetsmiljö arbetar ledningen med att skapa och upprätthålla tydliga rutiner samt transparenta och tydliga processer. Eftersom information och kommunikation är viktigt för en god arbetsmiljö har institutionen fr.o.m. läsåret 2013/2014, institutionsgemensamma APT, vilket ger möjlighet att informera om viktiga hållpunkter och förestående förändringar. Här finns tillfälle att få och ge information samt ha möjlighet att diskutera olika aspekter av



verksamheten. Varje ämne/avdelning har också enskilda under terminerna återkommande APT. Därtill skickar prefekt regelbundet ett mail där viktig information meddelas som sedan samlas upp i en för alla gemensam mapp i X-mappen.

Introduktion till nyanställda ges av prefekt och personaladministratör en gång per termin. Det ska finnas en fungerande arbetsplats med skrivbord, dator m.m. när den nyanställda börjar sitt arbete. Finns det särskilda behov så ska ERG arbeta för att om möjligt tillgodose dessa.

Utvecklingssamtal erbjuds varje år och hålls med närmaste chef. Institutionen försöker i möjligaste mån att tillgodose önskemål om utbildning och utveckling inom respektive yrkeskategori.

Doktorander omfattas av samma rutiner som övrig personal, exempelvis får de samma information vid anställning och erbjuds utvecklingssamtal. När det gäller doktorander finns därtill en institutionsgemensam doktorandhandbok som tar upp allehanda frågor som rör denna grups arbete. ERG:s doktorandråd bevakar frågor om arbetsmiljö och lika villkor ur doktoranders perspektiv. En representant för doktorandrådet sitter med i institutionsstyrelsen och i RalvERG.

När det gäller studenters arbetsmiljö och lika villkor fyller information via plattformarna Athena, TimeEdit och ERG:s hemsida en viktig funktion. Här är målet att scheman, litteraturlistor, kurs- och delkursbeskrivningar är så tydliga som möjligt och publiceras i god tid före kursstart. Vidare ges studenterna via dessa kanaler information om studieadministrativa frågor och rutiner vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Information om studenthälsan och studieadministrativa frågor ges därtill vid introduktioner till kurser och program. Vid



ERG finns ett lokalt studentråd som bevakar frågor om arbetsmiljö och lika villkor. En representant för studentrådet sitter med i institutionsstyrelsen och i RalvERG.

Vid arbetsmiljöproblem ska institutionen ha beredskap att snabbt sätta in de resurser som krävs. Företagshälsovården, personalavdelningen och doktorandombudsmannen kontaktas för att stötta medarbetare. Ergonomiska hjälpmedel tillhandahålls vid behov. Universitetet har fastslagit rättigheter till friskvårdsbidrag och friskvårdstimme för personal.

En intern skydds- och brandsynsronad genomförs årligen, med prefekt och skyddsombud. Skyddsombudet och brandskyddskontrollant vid institutionen har genomgått universitetets skyddsombudsutbildning respektive utbildning i systematiskt brandskyddsarbete. För utrymning ansvarar utrymningsansvariga för varje våningsplan.

Var tredje år genomförs en skyddsronad. I skyddsronaden deltar berörd chef/prefekt, skyddsombud för arbetsplatsen, representant från Akademiska hus samt personal från Sektionen för Säkerhet.

Vid institutionen finns en gemensam verksamhetsplan. Tydlighet och genomskinlighet i arbetsprocesser och olika rutiner medverkar till att motverka stress och diskriminering.

Rutiner för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor

De mer specifika metoderna/rutinerna för det systematiska arbetet sammanfattas nedan.

Metoder/rutiner	Hur ofta?	Vem ansvarar?	Deltagare	Innehåll
Möte kring arbetsmiljö och lika villkor samt miljö i lokala RALV	2-4 gång/år	Prefekt	Stf prefekt, jämställdhetsansvarig, skyddsombud, representanter från doktorandråd, studentråd, AT-personal, lärare/forskare samt miljörepresentant	Arbetsmiljö och Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö Lika villkor (inkl. trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling) Miljöfrågor
Utvecklingssamtal	1 gång/år	Prefekt Ämnesansvariga Administrativ chef	Prefekt/ämnesansvariga/administrativ chef Anställda	Mål och resultat Förväntningar Utveckling Arbetsmiljö/Hälsa SU:s mall för utvecklingssamtal utgör grunden
Gemensamt APT (där information från RalvERG finns som stående punkt)	2 gånger/år	Prefekt Jämställdhetsansvarig, skyddsombud, miljörepresentant	Alla anställda	Gemensamma frågor ERG rörande till exempel förändringar i policies och rutiner. Rapporter om pågående arbete
Intern skydds rond	1 gång/år	Prefekt	Prefekt, skyddsombud	Fysisk arbetsmiljö
Brandövning E-huset	Vart tredje år	Prefekt, skyddsombud	Alla anställda	Säker arbetsmiljö

Upprätta/revidera planen för arbetsmiljö och lika villkor	Vartannat år	Prefekt, RalvERG	Prefekt, RalvERG, samtliga anställda vid ERG ges möjlighet att ge synpunkter. Planen beslutas av IS	Lika villkor Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö
Upprätta/revidera planen för miljö	Vartannat år	Prefekt, miljöombud, RalvERG	Prefekt, miljöombud, lokala RALV, tas av IS	Miljö i relation till fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt lika villkor
Skyddsron	Vart tredje år	Prefekt	Prefekt, skyddsombud, representant från Akademiska hus samt personal från Sektionen för Säkerhet.	Fysisk arbetsmiljö
Återkommande punkt på ledningsgruppens dagordning	Varannan vecka	Prefekt	ERG:s ledningsgrupp	Jämställdhet och likavillkor Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö Miljö
Återkommande punkt vid lönerrevision, rekrytering, bemanning och tilldelning av olika uppdrag		Prefekt, Ämnesansvariga /administrativ chef	ERG:s ledningsgrupp och studierektorer	Jämställdhet, jämlikhet och likavillkor
Avrapportering med diskussion och beslut på IS	2 gång/år	Prefekt	Institutionsstyrelsen	Lika villkor Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö Miljö

Nulägesanalys och åtgärdsförslag

Arbetet med frågorna rapporteras och diskuteras vid IS två gånger per år, terminens sista möte. Det är också IS som då avgör om arbetet med en viss fråga är slutfört eller om arbetet skall föras vidare.

Mål (vad som ska uppnås)	Aktiviteter/åtgärder för att nå målet (vad och hur)	Ansvarig person för genomförandet (vem)	Slutdatum för genomförandet (när)	Hur uppföljning sker och/eller utfall/resultat
Arbeta för att ERG har en god arbetsmiljö, fokus på att analysera och åtgärda resultat från Stockholms universitets medarbetarundersökning: upplevda trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	Öppna för diskussioner om Stockholm universitets medarbetarundersökning: Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, från ht 2023. Enkät gav utslag på trakasserier (2 av 49 respondenter) och kränkande särbehandling (6 av 49 respondenter); inget utslag på sexuella trakasserier (0 av 49 respondenter).	Prefekt med stöd av RalvERG, administrativ chef, ämnesansvariga	2024-12-31	Uppföljning 2025.
Arbeta för att ERG har en god arbetsmiljö, fokus på att analysera och åtgärda resultat från Stockholms	Öppna för diskussioner om medarbetarundersökningen från ht 2022. Enkäten gav utslag på problem med	Prefekt med stöd av RalvERG, administrativ chef, ämnesansvariga, administrativa studierektorer,	2024-12-31	Uppföljning 2025.

<p>universitets medarbetarundersökning från ht 2022: Återhämtning och balans</p>	<p>balans och återhämtning på avdelningarna för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap.</p> <p>Analyser och åtgärder: Avdelningarna arbetar med dessa frågor separat och i samarbete med universitetets personalavdelning. Det ordnas seminarier, föreläsningar och workshops med anknytning till de aktuella frågorna.</p> <p>Det kommer t ex att ordnas kurser under vt 24 som ska öka chefers och medarbetares kunskaper om arbetsbelastning. Medarbetare ska uppmuntras att delta i dessa kurser och seminarier, för att öka medvetenhet om risker med alltför stor arbetsbelastning.</p>	<p>ämnesstudierektorer forskarutbildningsstudierektorer</p>		
<p>Verka för att ERG har en god digital arbetsmiljö</p>	<p>Utgå från ERG:s enkät om digital arbetsmiljö, från ht 2023. Analysera och ta fram åtgärder för hur de digitala systemen och de digitala verktygen fungerar</p>	<p>Prefekt, RalvERG</p>	<p>2025-06-30</p>	<p>Uppföljning andra halvåret 2025</p>

	<p>ändamålsenligt för medarbetarna.</p> <p>Fokusera på dialog med Serviceportalen, på hur utbildningen i de digitala systemen fungerar, samt på ansvarsfördelning och organisation på lokal nivå.</p>			
<p>Verka för att ERG har en god arbetsmiljö och lika villkor när det gäller språklig inkludering</p>	<p>Undersöka hur språklig inkludering kan förstärkas i bestämda situationer, sammanhang och centrala dokument.</p> <p>Viktiga frågor: När det gäller språklig inkludering, vilken nivå vill vi lägga oss på? Vilken typ av dokument är aktuella för både svenska och engelska? Vad är möjligt? Vilka behov finns?</p>	<p>Prefekt, RalvERG, ledningsgrupp, informatör</p>	<p>2025-12-31</p>	<p>Löpande fråga som bevakas av RalvERG</p>
<p>Säkerställa en säker fysisk arbetsmiljö</p>	<p>Ordna stor skydds rond ht 2024.</p> <p>Prefekt, SU:s skyddsombud, säkerhetschef samt skyddsombud ska gå runt i</p>	<p>Prefekt, skyddsombud</p>	<p>2024-12-31</p>	<p>Löpande fråga.</p>

	lokalerna och se vad som behöver åtgärdas.			
Skapa förutsättningar för en ökad kunskap om hur alla medarbetare hanterar hot	<p>Följa upp och kontrollera att information sprids kring hur SU och ERG hanterar olika slags hot samt vad varje medarbetare kan göra, hur man anmäler i IA-systemet (informationssystem om arbetsmiljö) m.m.</p> <p>Viktigt att ERG:s personal vet hur de snabbt hittar SU:s centrala rutiner och stöd. Kunskap om detta meddelas medarbetare via mejl. Informationen läggs upp på ERG:s internwebb.</p>	Prefekt, RalvERG, ledningsgrupp, informatör	2025-12-31	Löpande fråga som bevakas av informatör, RalvERG och ledningsgrupp
Motverka stress och bidra till god arbetsmiljö för doktorander	Uppföljning av tidigare åtgärder gällande granskning av doktorandhandbok för att undersöka vilken information som finns om arbetsmiljö, företagshälsovård, trakasserier och kränkande särbehandling samt	Prefekt med stöd av RalvERG och forskarutbildningsansvariga	2024-12-31	

	<p>vägledning till var mer information finns (länkar till information på SU:s hemsida).</p> <p>Uppföljning av undersökning av vilka aktiviteter som erbjuds vid SU centralt avseende doktoranders karriär. Även företagshälsovårdens lunchföreläsningar, friskvårdsaktiviteter.</p>			
Motverka stress och bidra till god arbetsmiljö för studenter	Uppföljning av att information via Athena och ERG:s hemsida fyller en viktig funktion för studenternas möjligheter att hantera stress och möjligheter till god arbetsmiljö.	Prefekt, studierektorer, informatör, studievägledare	2024-12-31	
Säkerställa att alla medarbetare har möjlighet till kunskap om hur ERG arbetar med jämställdhet,	Uppföljning av att ERG:s gemensamma molntjänst x-mappen har uppdaterad information om planer för	Prefekt, ämnesansvariga, RalvERG	2024-12-31	Löpande fråga.

lika villkor, arbetsmiljö och miljö	arbetsmiljö och lika villkor, miljöarbetet samt RalVERG. Informera vid APT att och var denna information finns tillgänglig			
Synliggöra att ERG:s ämnen/kurser är öppna för alla i avsikt att bredda rekryteringen av studenter	Uppföljning av arbetet med att utbildningsutbudet ska presenteras så informativt och lättillgängligt som möjligt. Målet är att ytterligare arbeta med tillgänglighet och tydlighet i kurskatalog samt upprätthålla god och tillgänglig information på ERG:s hemsida.	Kommunikatör, studierektorer, studievägledare	2024-12-31	Löpande fråga.
Säkerställa en ergonomiskt funktionell arbetsmiljö för alla.	Ge medarbetarna möjlighet att boka tid med en ergonom under 2024.	Prefekt, RalVERG	2024-12-31	



Stockholms
universitet